

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) sering merupakan salah satu sorotan yang paling tajam dalam pelaksanaan pemerintahan karena menyangkut kesiapan, jumlah pendidikan dan profesionalisme. Pelaksanaan pemerintahan yang baik (*good governance*) terutama dalam pelaksanaan otonomi daerah diperlukan dukungan kesiapan aparatur yang mantap. Isu yang muncul dengan otonomi daerah adalah bagaimana kemampuan pemerintah daerah dilihat dari sumber daya manusia dimana aparatnya mampu mewadahi aktivitas pemerintahan, pelayanan publik dan pembangunan. Pemerintah memberikan perhatian yang besar pada upaya peningkatan kemampuan aparatur dalam melaksanakan tugas-tugasnya, yakni memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada rakyat sesuai perannya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Upaya-upaya tersebut dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan baik yang bersifat struktural ataupun yang bersifat fungsional. Pendidikan dan pelatihan saja tidaklah cukup, diperlukan adanya pembinaan dan motivasi kerja aparatur untuk menumbuhkan kinerja aparatur yang kuat dalam rangka meningkatkan keberhasilan aparatur negara dalam melaksanakan tugasnya, terutama dari segi kepegawaian. Peningkatan kinerja pegawai penting menjadi mengingat perubahan arah kebijakan pemerintah sebagaimana dikehendaki oleh semangat reformasi. Perubahan arah kebijakan ini membawa implikasi terhadap kemampuan profesionalisme pegawai dalam menjawab tantangan era globalisasi dalam menghadapi persaingan ketat dalam negara- negara lain di dunia. Bertitik tolak dari pemikiran ini, maka peningkatan kinerja aparatur merupakan hal yang mendesak untuk dilaksanakan dewasa ini.

Motivasi seseorang dalam bekerja bermacam- macam ada yang memerlukan penghargaan, pengakuan, uang dan bahkan ada yang perlu tempat bersosialisasi. Banyak pertanyaan – pertanyaan yang kurang positif ditujukan pada orang tersebut, akan tetapi kecurigaan akan motif yang mendasari perilaku seseorang dalam bekerja seperti penghargaan, pengakuan , uang dan tempat bersosialisasi akan hilang dengan sendirinya setelah menunjukan bahwa karyawan tersebut sering membantu rekan sekerjanya. McShane dan Dlinow (2010) menyebut perilaku tersebut sebagai *Organization Citizenship Behavior (OCB)* yaitu suatu bentuk kerjasama dan menolong orang lain yang mendukung konteks sosial dan psikologis organisasi dalam pelaksanaan tugas. Perilaku sukarela tersebut disebut sebagai extrarole behaviour yang juga disebut sebagai *Organization Citizenship Behavior (OCB)*.

Kepuasan kerja terhadap apa yang karyawan dapatkan dalam organisasi akan membentuk komitmen karyawan terhadap organisasi dan selanjutnya akan menumbuhkan *Organization Citizenship Behavior (OCB)* yang di definisikan sebagai perilaku yang bebas memilih, tidak diatur langsung atau secara eksplisit oleh sistem penghargaan formal dan secara bertingkat mempromosikan fungsi organisasi (Luthans,2010). Menurut Robbins (2009) organisasi yang sukses adalah organisasi yang membutuhkan karyawan yang mampu bertindak melebihi tugas pekerjaan umum mereka atau memberikan kinerja yang melampaui perkiraan dan fakta menunjukan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki *Organization Citizenship Behavior* yang baik, akan memiliki kinerja yang lebih baik daripada organisasi lain.

Menurut Lovell, yang dikutip oleh Muhammad et al (2010) *Organization Citizenship Behavior* adalah perilaku yang melampaui job description formal,

persyaratan minimal yang di harapkan oleh organisasi dan kesejahteraan rekan kerja, kerja kelompok, atau organisasi. Definisi ini menunjukkan bahwa *OCB* sebagai bentuk kinerja extrarole yang terpisah dari kinerja in role sesuai deskripsi kerja. Sebagai gambaran umum tentang perilaku ekstra peran organisasi yaitu hanya sebagian kecil karyawan yang memperlihatkan perilaku OCB yaitu :

1. Karyawan bersedia mengerjakan tugas rekan kerja yang tidak masuk kerja.
2. Mau membantu pekerjaan rekan kerja yang overload.
3. Bersedia menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditetapkan.
4. Datang ke kantor lebih awal.
5. Bersedia mengerjakan pekerjaan tambahan yang tidak tertuang kedalam tupoksinya tanpa mengharapkan imbalan lebih.

Person–Organization Fit tidak hanya memberikan penjelasan mendalam mengenai kesesuaian antara nilai-nilai karyawan dengan perusahaan. Tingkat kesesuaian individu dengan organisasi sangatlah tergantung pada bagaimana organisasi mampu memenuhi kebutuhan karyawan. Hal ini yang dapat mendasari manajemen untuk meningkatkan kesesuaian nilai individu dengan nilai organisasi agar kepuasan kerja karyawan dapat dirasakan , sehingga tidak di butuhkan biaya yang lebih banyak untuk pemenuhan kepuasan kerja tersebut. Makin tinggi tingkat kesesuaian nilai tersebut maka akan makin tinggi tingkat kepuasan karyawan begitu pula sebaliknya.

Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Rembang dalam sistem Pemerintahan Daerah diatur dalam Peraturan Bupati Kabupaten Rembang Nomor 46 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Rembang. Sekretariat Daerah Kabupaten Rembang mempunyai tugas

membantu Bupati dalam penyusunan kebijakan dan pengkoordinasian administratif terhadap pelaksanaan tugas perangkat daerah serta pelayanan administratif.

Dalam melaksanakan tugasnya, Sekretariat Daerah menyelenggarakan fungsi:(1) perumusan penyusunan kebijakan daerah (2)pelaksanaan koordinasi penyusunan kebijakan daerah(3)penyelenggaraan kebijakan daerah (4) pembinaan dan fasilitasi penyelenggaraan kebijakan daerah (5)pelaksanaan koordinasi pelaksanaan tugas satuan kerja perangkat daerah (6)pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kebijakan daerah (7)pelayanan administratif dan pembinaan apatratur sipil negara (8)pelaksanaan fungsi kedinasan lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Kantor Sekretariat Daerah dalam melaksanakan tugasnya selalu mengarah peningkatan produktivitas. Penerapan prosedur kerja yang efektif dan pemberdayaan sumber daya manusia diarahkan pada peningkatan produktivitas kerja, namun pada kenyataannya dalam usaha peningkatan produktivitas tersebut masih terdapat permasalahan, diantaranya adalah rasa kebersamaan dalam hubungan/komunikasi dengan rekan kerja yang kurang harmonis, kepuasan kerja yang kurang mendapat perhatian baik dari sisi hubungan antara pegawai, atasan dan bawahan maupun kebijakan pimpinan. Bekerja dalam kondisi hubungan antar rekan kerja maupun atasan dan bawahan yang kurang harmonis juga akan menimbulkan keengganan untuk bekerja.

Disamping itu ada beberapa karyawan yang memperlihatkan perilaku yang bukan termasuk *Organization Citizenship Behaviory*aitu terlihat dari rendahnya tingkat kepatuhan, hal ini disebabkan oleh adanya rasa ketidakpuasan yang dirasakan. Pada

pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Rembang, diketahui bahwa terlihat adanya rasa ketidakpuasan terutama terhadap: (1)sistem pola karier (2)kepemimpinan (3)peran serta yang tidak begitu jelas jika dibandingkan dengan besarnya tunjangan yang diterimanya (4)pembagian tugas yang dirasa tidak adil.

Hal ini juga dapat dilihat dari rendahnya tingkat kepatuhan beberapa pegawai terhadap aturan disiplin yang berlaku. Di lingkungan pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Rembang dalam hal ini tercermin dari sikap dari rendahnya tingkat absensi pegawai, kurang memiliki kesadaran terhadap tanggung jawab pegawai, penggunaan pakaian seragam yang tidak pada tempatnya. Dengan adanya rasa ketidakpuasan yang dirasakan, namun beberapa dari mereka tetap mau melakukan hal-hal diluar tugas formal bagi organisasi tanpa mengharapakan imbalan lebih untuk mendukung suatu organisasi secara efektif.

Dengan kemampuan karyawan berempati, bisa memahami orang lain dan lingkungan serta dapat mengendalikan perilakunya sendiri dan mampu memilih perilaku terbaik untuk kepentingan organisasi. Seorang pegawai harus berada pada lingkungan kerja, dan harus mampu untuk beradaptasi terhadap lingkungan kerja meskipun didalam pelaksanaannya banyak terjadi tumpang tindih dengan pegawai lainnya.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, terdapat suatu kesenjangan (*gap*), yaitu perbedaan hasil dari penelitian sebelumnya yang telah dilakukan. Hasil penelitian yang berbeda-beda juga menunjukkan adanya *research gap*. Hasil penelitian yang dilakukan antara lain Nur Zaman(2017) diperoleh fakta bahwa modal psikologis dan

Person Organization Fit memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga kepuasan kerja dapat memediasi modal psikologis dan PO Fit berpengaruh terhadap OCB.

Djoko Santoso, dkk (2014) menyebutkan bahwa variabel *Person Organization Fit* memiliki dampak yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja dan variabel komitmen organisasi tetapi dampaknya tidak signifikan dan negatif terhadap variabel OCB. Variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel organisasi memiliki dampak yang signifikan dan positif terhadap variabel OCB.

Namun, terdapat gap dalam Santoso dan Irwantoro (2014) serta Tambuwun et al (2015), dalam penelitiannya menemukan sebaliknya yaitu bahwa *Person Organization Fit* berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior*. Sementara dalam penelitian Putri Marita Abdurachman, Siswati (2017) menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif *Person Organization Fit* terhadap *Organization Citizenship Behavior*.

Penelitian Pratiwi (2015) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi penuh pengaruh modal psikologis terhadap *Organization Citizenship Behavior* pegawai.

Kesimpulan dari penelitian yang dilakukan Liwanto dan Kurniawan (2015) menunjukkan bahwa Modal Psikologi (*PsyCap*) berhubungan positif dan signifikan terhadap OCB.

Heny Octaviani, Yanki Hartijasti (2016) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Person Organization Fit dan Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediator” menyatakan bahwa variabel

kepuasan kerja memiliki peran berpengaruh positif pada *person organization fit*. Sementara itu dalam Sugianto (2012) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa *person organization fit* berpengaruh secara nyata terhadap kepuasan kerja. Namun dalam penelitian Fenny Fransisca (2012) menunjukkan bahwa *person organization fit* secara tidak signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian diatas dan penelitian terdahulu yang relevan maka peneliti sangat tertantang untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Modal Psikologi dan Person Organization Fit Terhadap Organization Citizenship Behavior Dengan Mediasi Kepuasan Kerja”. (Studi Pada Pegawaidi Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Rembang).**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian tentang latar belakang masalah dan bagaimana meningkatkan kepuasan kerja yang berdampak pada peningkatan *Organization Citizenship Behavior* dengan memperhatikan modal psikologi dan *Person Organization Fit* pada pegawai di lingkungan kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Rembang, maka peneliti merumuskan pertanyaan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh positif modal psikologi terhadap Kepuasan Kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Rembang?
2. Apakah ada pengaruh positif Person Organization Fit terhadap kepuasan kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Rembang?
3. Apakah ada pengaruh positif Kepuasan Kerja terhadap Organization Citizenship Behavior Pegawai Setda Kabupaten Rembang ?

4. Apakah ada pengaruh positif Modal Psikologi terhadap Organization Citizenship Behavior Pegawai Setda Kabupaten Rembang ?
5. Apakah ada pengaruh positif terhadap Organization Citizenship Behavior Pegawai Setda Kabupaten Rembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah di kemukakan diatas maka tujuan yang hendak di capai dalam penelitian ini adalah untuk :

1. Menganalisis pengaruh Modal Psikologi terhadap Kepuasan Kerja pegawai Setda Kabupaten Rembang?
2. Menganalisis pengaruh Person Organization Fit terhadap kepuasan kerja pegawai Setda Kabupaten Rembang?
3. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap Organization Citizenship Behavior pegawai Setda Kabupaten Rembang ?
4. Menganalisis pengaruh Modal Psikologi terhadap Organization Citizenship Behavior pegawai Setda Kabupaten Rembang?
5. Menganalisis pengaruh Person Organization Fit terhadap Organizational Citizenship Behavior pegawai Setda Kabupaten Rembang?

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi kepentingan teoritis, praktis dan manajerial , yaitu :

1. Secara teoritis hasil penelitian ini akan bermanfaat dalam memperkuat teori – teori mengenai peran mediasi kepuasan kerja pada hubungan antara Modal Psikologi, *Person Organization Fit (P-O Fit)* dan *Organization Citizenship Behavior (OCB)* pegawai serta akan menambah khasanah keilmuan berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia dalam penyelenggaraan pemerintahan di lingkungan Kabupaten Rembang sehingga ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia akan terus berkembang secara dinamis.
2. Secara praktis, penelitian ini bermanfaat untuk memberikan informasi/ gambaran yang lebih riil, khususnya tentang *Person Organization Fit (P-O Fit)* dan *Organization Citizenship Behavior (OCB)* pegawai yang di ukur berdasarkan ada tidaknya pengaruh peran mediasi kepuasan kerja pada hubungan kesesuaian nilai individu dengan nilai organisasi sehingga dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam penyusunan penilaian kinerja pegawai.
3. Manfaat Organisasional

Penelitian ini diharapkan pula dapat memberikan manfaat dan kontribusi kepada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Rembang dalam pengambilan keputusan dan kebijakan di bidang pelayanan publik